Deutscher Bundestag **Drucksache 18/13608**

18. Wahlperiode 20.09.2017

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Markus Kurth, Brigitte Pothmer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 18/13483 –

Arbeit auf Abruf

Vorbemerkung der Fragesteller

Bei der „Arbeit auf Abruf“ gemäß § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vereinbaren die Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen mit den Beschäftigten eine Mindestarbeitszeit, die explizit je nach Arbeitsanfall überschritten werden kann. Werden die Beschäftigten nicht abgerufen, dann muss nur die vereinbarte Arbeitszeit vergütet werden und das ist häufig nur eine geringe Stundenzahl. Damit können die Arbeitsstunden – und damit auch die Vergütung – für die Abrufkräfte von Monat zu Monat stark variieren. Weil die Beschäftigten gleichzeitig abrufbereit sein müssen, können sie häufig keinen weiteren Job annehmen, und das kann dazu führen, dass der Lohn nicht zum Leben reicht. So entsteht ein besonderes Abhängigkeitsverhältnis, mit dem deutlich mehr Druck, Unsicherheit und weniger Planbarkeit verbunden ist. Die Unternehmen hingegen erhalten Flexibilität und können durch diese Beschäftigungsform einen Teil ihres betriebswirtschaftlichen Risikos auf die Abrufkräfte übertragen.

Erschwerend kommt für die Abrufkräfte die intransparente Rechtslage hinzu. Nur ein Teil des Regelungsrahmens der Abrufarbeit ist in § 12 Absatz 1 Satz 1 TzBfG geregelt. Ein beträchtlicher Teil ist durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geregelt. Daher ist es für Abrufkräfte nicht einfach zu beurteilen, ob ihre Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen sich an Recht und Gesetz halten.

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 18. September 2017 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

1. Wie bewertet die Bundesregierung die Beschäftigungsform Arbeit auf Abruf, und sieht die Bundesregierung gesetzlichen Handlungsbedarf?

   Wenn ja, welchen?

   Wenn nein, warum nicht?

2. Welche Vorteile bzw. Nachteile entstehen durch Arbeit auf Abruf nach Einschätzung der Bundesregierung für die Unternehmen?

3. Welche Vorteile bzw. Nachteile entstehen durch Arbeit auf Abruf nach Einschätzung der Bundesregierung für die Abrufkräfte?

Die Fragen 1 bis 3 werden gemeinsam beantwortet.

Die Gestaltung flexibler Arbeitszeitregelungen ist Ausdruck der Vertragsfreiheit. Die gesetzlichen Regeln zu „Arbeit auf Abruf“ spiegeln die Erkenntnis wieder, dass eine wettbewerbsfähige Wirtschaft auch flexible Jobs braucht, um auf Schwankungen reagieren und Nachfragespitzen abdecken zu können.

Zum Schutz der Arbeitnehmer und zur Sicherung sozialverträglicher Arbeitsbedingungen schränkt § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), der die Modalitäten der „Arbeit auf Abruf“ regelt, die freie Gestaltung flexibler Arbeitszeitregelungen ein. „Arbeit auf Abruf“ liegt vor, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass die Arbeitsleistung „entsprechend dem Arbeitsanfall“ zu erbringen ist. Dabei wird ein bestimmtes Arbeitszeitvolumen vereinbart. Im Rahmen des vereinbarten Arbeitszeitvolumens ist der Arbeitgeber berechtigt, die Arbeitsleistung abzurufen. Arbeitgeber können „Arbeit auf Abruf“ nicht nach ihrem Belieben gestalten.

Bei „Arbeit auf Abruf“ ist Folgendes zu beachten: Im Arbeitsvertrag muss eine Mindestdauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festgelegt sein. Haben die Arbeitsvertragsparteien kein Arbeitszeitvolumen vereinbart, gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung jeweils für drei aufeinanderfolgende Stunden in Anspruch zu nehmen (§ 12 Absatz 1 Satz 3 und 4 TzBfG). Der Arbeitgeber, der die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers abrufen möchte, muss eine Abruffrist von mindestens vier Tagen einhalten (§ 12 Absatz 2 TzBfG). Von dieser Abruffrist kann durch Tarifvertrag abgewichen werden (§ 12 Absatz 3 TzBfG). Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer bei der „Arbeit auf Abruf“ auch die Arbeitszeit vergüten, die er beim Arbeitnehmer mangels Arbeitsanfall nicht abgerufen hat. Der Arbeitgeber trägt insoweit das Betriebsrisiko, den Arbeitnehmer nicht beschäftigten zu können.

Die Arbeitsvertragsparteien können auch vereinbaren, dass der Arbeitnehmer über die vertragliche Mindestarbeitszeit hinaus „Arbeit auf Abruf“ leistet. In diesem Fall darf die einseitig vom Arbeitgeber abrufbare Arbeitsleistung 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit nicht übersteigen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. Dezember 2005, 5 AZR 535/04).

„Arbeit auf Abruf“ kann nach aktuellen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen einen negativen Einfluss auf Gesundheit und Work-Life-Balance haben. Deshalb sollte sie nur dort zum Einsatz kommen, wo sie erforderlich ist (siehe Beantwortung der Frage 7).

Die Bundesregierung plant in der zu Ende gehenden Legislaturperiode keine Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen für „Arbeit auf Abruf“.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

4. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass Arbeit auf Abruf zu schwankenden Arbeitseinkommen für die Beschäftigten führen kann, mit der Folge, dass das Einkommen phasenweise nicht zum Leben reicht?

   Wenn ja, welche Konsequenzen zieht sie hieraus?

   Wenn nein, warum nicht?

Die Bundesregierung teilt die Auffassung, dass „Arbeit auf Abruf“ zu schwankenden Arbeitseinkommen führen kann. Unabhängig davon, ob eine Vereinbarung auf „Arbeit auf Abruf“ getroffen wurde oder nicht, besteht in Fällen von geringen Einkommen die Möglichkeit, ergänzende Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende zu beantragen.

5. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass Abrufkräfte aufgrund der ständigen Abrufbereitschaft ihr Leben nur schwer planen können und dies gerade für Familien mit Kindern zu Belastungen führen kann?

   Wenn ja, welche Konsequenzen zieht sie hieraus?

   Wenn nein, warum nicht?

Wenn die Arbeitsvertragsparteien „Arbeit auf Abruf“ vereinbaren, stimmen sie zu, dass die Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen ist. Hierfür vereinbaren sie ein bestimmtes Arbeitszeitvolumen. Die Abruffrist der Arbeitsleistung beträgt mindestens vier Tage. Bei der Planung einer Arbeitswoche orientieren sich die Arbeitgeber und Arbeitnehmer somit sowohl am Arbeitsanfall, an dem vereinbarten Arbeitszeitvolumen als auch an der vier tägigen Abruffrist. Dies birgt einerseits mehr Flexibilität für beide Arbeitsvertragsparteien, erfordert aber auch andererseits einen größeren Organisationsaufwand im Vergleich zu Arbeitsverhältnissen mit festgelegten Arbeitszeiten.

Befragungen zeigen, dass Arbeitnehmer mit Kindern sich durchaus flexible Arbeitszeiten wünschen. Diese müssen aber planbar und verlässlich sein, um Familie und Beruf gut vereinbaren zu können. Vor diesem Hintergrund setzt sich die Bundesregierung gemeinsam mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Zentralverband des Deutschen Handwerks) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund im Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ für eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung ein und unterstützt Unternehmen bei der Umsetzung.

Im Memorandum „Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit“ haben sich die Partner aus Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften 2015 darauf festgelegt, angesichts des steigenden Fachkräftebedarfs und des demografischen Wandels flexible und verlässliche Arbeitszeitmodelle für Männer und Frauen als Eltern und Pflegende zu fördern.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

6. Teilt die Bundesregierung die Auffassung des Wissenschaftlichen Dienstes des Deutschen Bundestages, dass die Regelung zum Annahmeverzug (§ 615 des Bürgerlichen Gesetzbuchs), die besagt, dass den Beschäftigten immer der vertraglich vereinbarte Lohn bezahlt werden muss, auch wenn die vereinbarte Arbeitsleistung der Beschäftigten nicht vollständig in Anspruch genommen wird, durch Arbeit auf Abruf zu Lasten der Beschäftigten aufgeweicht wird (Studie vom 4. Juli 2016, Aktenzeichen WD6-3000-096/16)?

   Wenn nein, warum nicht?

   Wenn ja, welche Maßnahmen wären notwendig?

Da die Regelung zum Annahmeverzug (§ 615 Bürgerliches Gesetzbuch) nicht zwingend ist, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass die Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen ist. § 12 TzBfG verhindert, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Wirtschaftsrisiko vollständig übertragen kann. Die Vorschrift legt fest, dass Arbeitnehmer Anspruch auf Vergütung für das vereinbarte Arbeitszeitvolumen auch dann haben, wenn der Arbeitgeber die Arbeitsleistung mangels Arbeitsanfalls nicht abruft. Haben die Arbeitsvertragsparteien kein Arbeitszeitvolumen festgelegt, gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart.

7. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, wonach laut Aussage der Studie „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) Abrufkräfte aufgrund des nicht planbaren Arbeitseinsatzes einem höheren Stress und größeren gesundheitlichen Risiken ausgesetzt sind als Beschäftigte mit planbarer Arbeit?

   Wenn nein, warum nicht?

   Wenn ja, welchen Handlungsbedarf sieht die Bundesregierung aus Sicht des Arbeitsschutzes?

Die Arbeitswissenschaft diskutiert und untersucht zunehmend, wie sich flexible Arbeitszeiten auf die Gesundheit auswirken. Dazu hat auch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) einen Bericht vorgelegt, der den aktuellen Wissensstand zu gesundheitlichen Folgen insbesondere für die Psyche von Beschäftigten darstellt (Amlinger-Chatterjee, 2016).

Der Bericht zeigt: Mitarbeiterbezogene Flexibilisierungsmöglichkeiten gehen mit einer höheren Zufriedenheit sowie Leistungsfähigkeit einher. Betriebsbedingte Flexibilitätsanforderungen hängen hingegen damit zusammen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter häufiger niedergeschlagen und unzufrieden sind, vermehrt Stress wahrnehmen, über gesundheitliche Beschwerden berichten und ein erhöhtes Risiko für einen Burnout haben.

Der Arbeitszeitreport der BAuA unterstreicht diese Forschungsergebnisse. Danach schätzen Beschäftigte, von denen z. B. durch „Arbeit auf Abruf“, Rufbereitschaft oder kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit eine hohe betriebliche Flexibilität gefordert wird, ihr gesundheitliches Wohlbefinden tendenziell schlechter ein als andere Beschäftigte. Wer Anfang und Ende seiner Arbeitszeit nur wenig beeinflussen kann, klagt häufiger über Rückschmerzen, Schlafstörungen und Erschöpfung. Wenn Beschäftigte bei der Arbeitszeitgestaltung hingegen einbezogen werden und die Arbeitszeiten vorhersehbar sind, wirkt sich das positiv auf Gesundheit und Work-Life-Balance aus.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

8. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass Ansprüche auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nur bezüglich der Tage bestehen, für die zwischen Arbeitgebern und den respektiven Abrufkräften bereits ein Arbeitseinsatz vereinbart wurde?

   Wenn ja, inwieweit werden Abrufkräfte damit gegenüber anderen Beschäftigten benachteiligt, und wie soll diese Ungerechtigkeit beseitigt werden?

Für Ansprüche auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gelten im Rahmen von „Arbeit auf Abruf“ die allgemeinen gesetzlichen Grundsätze. Demnach haben Arbeitnehmer, die im Rahmen von „Arbeit auf Abruf“ tätig werden und infolge von Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert sind, nach § 3 Absatz 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) gegen ihren Arbeitgeber Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Arbeitgeber kann seiner Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung bei „Arbeit auf Abruf“ nicht dadurch ausweichen, dass er die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nicht abruft. Das hat das Bundesarbeitsgericht für den Fall der Entgeltfortzahlung an Feiertagen ausdrücklich entschieden (BAG, Urteil vom 24. Oktober 2001 – 5 AZR 245/00).

9. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass die Regelungen zum Urlaubsanspruch für Abrufkräfte kaum nachzuvollziehen sind und es für Unternehmen daher leicht ist, diese Bestimmungen bei Arbeit auf Abruf, mit denen die Beschäftigten geschützt werden sollen, zu umgehen?

   Wenn ja, welche Konsequenzen erachtet sie hier als notwendig?

   Wenn nein, warum nicht?

Für den Anspruch auf Urlaub gelten bei Arbeit auf Abruf die allgemeinen gesetzlichen Grundsätze. Demnach sind bei der Bemessung des Urlaubsanspruches dieselben Grundsätze wie bei allen Teilzeitbeschäftigten anzuwenden. Der Urlaub ist anteilig zu gewähren.

10. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass die gerichtliche Konkretisierung, dass Arbeitseinsätze vier Tage vorher angekündigt werden müssen, in der Praxis nicht durchsetzbar ist, weil die Abrufkräfte von den Arbeitseinsätzen abhängig sind und sie nicht ablehnen können, weil sie ihren Lebensunterhalt bestreiten müssen?

    Wenn nein, warum nicht?

Die Ankündigungsfrist von vier Tagen ist nicht gerichtlich, sondern gesetzlich festgelegt (§ 12 Absatz 2 TzBfG). Im Rahmen von „Arbeit auf Abruf“ wird eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festgelegt. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer die vereinbarte Arbeitszeit vergüten. Hierzu zählt auch die Arbeitszeit, die der Arbeitgeber nicht abgerufen hat.

11. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die gerichtlichen Konkretisierungen zum Urlaubsanspruch und zu der viertägigen Ankündigungspflicht im Gesetz verankert werden müssten, damit sich Abrufkräfte leichter über ihre Rechte informieren können?

    Wenn nein, warum nicht?

Die viertägige Ankündigungsfrist ist in § 12 Absatz 2 TzBfG gesetzlich verankert. In Bezug auf den Urlaubsanspruch bei „Arbeit auf Abruf“ wird auf die Antwort zu Frage 9 verwiesen.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

12. Wie beurteilt die Bundesregierung, dass gerade große Unternehmen, wie beispielsweise H&M, Arbeit auf Abruf in großem Stil nutzen (laut ZDFzoom vom 22. März 2017 arbeiten rund 40 Prozent der Beschäftigten bei H&M auf Abruf), um die Beschäftigten möglichst flexibel und billig einsetzen zu können, und wann überschreitet der Einsatz von Arbeit auf Abruf politische Grenzen, die von der Bundesregierung nicht mehr als gut sowie akzeptabel betrachtet werden können?

13. Ist die Bunderegierung der Auffassung, dass Unternehmen ab einer gewissen Größe einen kontinuierlichen und planbaren Personalbedarf haben und zudem andere Möglichkeiten der Arbeitszeitanpassung besitzen (beispielsweise Arbeitszeitkonten) und von daher der Einsatz von Arbeit auf Abruf nicht notwendig erscheint?

    Wenn ja, ergeben sich aus Sicht der Bundesregierung hieraus notwendige Konsequenzen?

    Wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 12 und 13 werden gemeinsam beantwortet.

Der Bundesregierung liegen keine validierten Zahlen vor, in welchem Verhältnis „Arbeit auf Abruf“ durch kleine, mittlere oder große Unternehmen genutzt wird.

14. Welche neuen Erkenntnisse hat die Bundesregierung zur Verbreitung und zum Umfang von Arbeit auf Abruf, und kann sie anhand wissenschaftlicher Erkenntnisse bestätigen, dass Arbeit auf Abruf in den vergangenen zehn Jahren zugenommen hat?

    Wenn die Bundesregierung über keinerlei Erkenntnisse verfügt, warum nicht?

15. In welchen Branchen ist die Arbeit auf Abruf nach Kenntnis der Bundesregierung besonders stark verbreitet, und kann die Bundesregierung den häufigen Einsatz von Arbeit auf Abruf in diesen Branchen nachvollziehen?

    Wenn ja, warum?

    Wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 14 und 15 werden gemeinsam beantwortet.

In der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015, die die Datenbasis für den Arbeitszeitreport Deutschland 2016 darstellt, wurden die Beschäftigten gefragt, ob sie auf Abruf arbeiten, wobei keine genaue Definition von „Arbeit auf Abruf“ vorgegeben wurde. Möglicherweise handelt es sich bei den folgenden Ergebnissen daher nicht in allen Fällen um „Arbeit auf Abruf“ im Sinne des § 12 TzBfG.

Von allen abhängig Beschäftigten geben sieben Prozent an, mindestens an einem Tag pro Monat auf Abruf zu arbeiten. In der Industrie (vier Prozent) und im Öffentlichen Dienst (sechs Prozent) kommt diese Arbeitszeitform etwas seltener vor als im Dienstleistungsbereich, im Handwerk und in den „anderen Bereichen“ (jeweils acht Prozent). Fünf Prozent der hoch qualifizierten, hingegen 13 Prozent der niedrig qualifizierten Beschäftigten, arbeiten nach eigenen Angaben auf Abruf. Unter den Beschäftigten auf Abruf sind häufiger Krankenpflegekräfte, Verkaufspersonal und Servicepersonal in der Gastronomie. Ein mit 13 Prozent auffällig hoher Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer gibt an, auf Abruf zu arbeiten. Davon ist die Hälfte unter 30 Jahre alt und die am weitesten verbreitete Tätigkeit dieser auf Abruf arbeitenden teilzeitbeschäftigten Männer ist Kellner (16 Prozent).

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Fragt man Beschäftigte nicht explizit nach „Arbeit auf Abruf“, sondern nach betriebsbedingten Änderungen der Länge und Lage der Arbeitszeit, zeigt sich, dass sich die Arbeitszeiten der Mehrheit der abhängig Beschäftigten nur manchmal, selten oder so gut wie nie aufgrund betrieblicher Erfordernisse ändern (86 Prozent). 14 Prozent der Erwerbstätigen geben jedoch an, dass dies häufig vorkommt. Der Anteil der Beschäftigten, deren Arbeitszeiten sich häufig ändern, liegt in der Industrie (11 Prozent) und im Handwerk (12 Prozent) etwas unter dem Durchschnitt. Knapp über dem Durchschnitt liegen die Anteile im Öffentlichen Dienst (15 Prozent) und den „anderen Bereichen“ (16 Prozent). In sonstigen Dienstleistungsbereichen arbeiten 14 Prozent der Beschäftigten mit sich häufig ändernden Arbeitszeiten.

Bisherige Forschung hat gezeigt, dass derartige betriebsbedingte Änderungen der Länge und Lage der Arbeitszeit und auch eine mangelnde Planbarkeit beziehungsweise Vorhersehbarkeit, also der Ankündigungszeitraum der Arbeitszeitänderungen, Auswirkungen auf die Gesundheit und Zufriedenheit von Erwerbstätigen haben können.

Ein Vergleich mit der Verbreitung von Arbeit auf Abruf vor zehn Jahren ist der Bundesregierung auf Grund der zur Verfügung stehenden Daten nicht möglich.

16. Wie viele Betriebe in Deutschland nutzen nach Kenntnis der Bundesregierung aktuell Arbeit auf Abruf (bitte absolute und relative Zahlen angeben), und wie hat sich die Verbreitung dieser Arbeitszeitform in den vergangenen Jahren entwickelt?

Der Bundesregierung liegen keine Zahlen über Betriebe vor, die „Arbeit auf Abruf“ nutzen.

17. Welche Behörde überprüft, ob die gesetzlichen Regelungen und gerichtlichen Konkretisierungen bei Arbeit auf Abruf eingehalten werden, und sieht die Bundesregierung bei der Quantität und Qualität der Kontrollen Handlungsbedarf?

Wenn ja, welchen?

Wenn nein, warum nicht?

„Arbeit auf Abruf“ ist in § 12 TzBfG geregelt. Bei Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die „Arbeit auf Abruf“ vereinbart haben, entscheidet das zuständige Gericht für Arbeitssachen.

18. Wie viele Abrufkräfte sind nach Kenntnis der Bundesregierung auf aufstockende Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch angewiesen?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Satz: Satzweiss.com Print, Web, Software GmbH, Mainzer Straße 116, 66121 Saarbrücken, www.satzweiss.com
Druck: Printsystem GmbH, Schafwäsche 1-3, 71296 Heimsheim, www.printsystem.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333